PLAN D'ACTIVITÉS 2016

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

wsib
cspaat
ONTARIO

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

1. Plan stratégique pluriannuel

Trisannuel

2. Plan d'activités annuel comportant des objectifs et des mesures intégrés à l'intention des unités de service à l'échelle de la CSPAAT

Annuel

Constitue la base de la soumission annuelle au ministère du Travail

3. Rapports trimestriels d'évaluation

Trimestriels

Déclarés publiquement et directement liés au plan stratégique

Le *Plan d'activités 2016* est un plan annuel qui donne une perspective sur trois ans pour appuyer le *Plan stratégique 2016–2018* de la CSPAAT et qui comprend un énoncé annuel des priorités. Ensemble, les deux documents satisfont aux exigences de la *Directive concernant les organismes et les nominations* du gouvernement de l'Ontario ainsi que celles du protocole d'entente entre le ministre du Travail et la présidente du conseil de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

2270B (10/15)
© 2013 Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Ontario)

PLAN D'ACTIVITÉS 2016

COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 4
Plan stratégique 2016-2018 5
Priorités du Plan d'activités 2016 6
Mesures du rendement 2016 9
Plan de mise en œuvre 10
Gestion du risque d'entreprise 11
Plan financier trisannuel 14
Annexe 15
- Mandat 15
- Gouvernance 16
- Analyse environnementale 17
- Stratégie de ressources humaines 18
- Communications 19

wsib cspaat ONTARIO

RÉUSSITES DU PLAN STRATÉGIQUE 2012 – 2016 :

Des changements fondamentaux aux activités de la CSPAAT ont donné lieu à la réduction du passif non provisionné (PNP) de près de la moitié, passant de 14 milliards de dollars en 2012 à 7,5 milliards de dollars au T2 de 2015. En surveillant ses progrès financiers et opérationnels depuis 2009, il est devenu évident que la CSPAAT suivait une trajectoire accélérée vers la transformation de l'organisme et l'atteinte de la viabilité financière.

La trajectoire accélérée est soutenue par :

- des lieux de travail plus sécuritaires, où le taux de lésion avec interruption de travail se situe à un niveau historiquement bas (0,83 par 100 travailleurs);
- des résultats de rétablissement et de retour au travail supérieurs aux prévisions, ce qui signifie que le risque actuel que les travailleuses et travailleurs blessés soient aux prises avec une déficience permanente est réduit de plus de moitié par rapport à 2009;
- un fonds de placement croissant attribuable aux excédents opérationnels, aux solides rendements des placements et aux effets du taux de croissance composé. Les rendements des placements annuels moyens au cours des 10 dernières années ont été de 6,5 %, et le fonds atteint maintenant 25 milliards de dollars.

Les réussites concrétisées par la CSPAAT entre 2012 et 2016 la positionnent favorablement pour l'avenir à mesure qu'elle effectue sa transition vers un nouveau plan stratégique.

INTRODUCTION

En 2016, la CSPAAT lance le *Plan stratégique 2016-2018*. Élaboré grâce à d'importantes analyses et consultations, ce nouveau plan stratégique établit des objectifs ambitieux qui guideront la CSPAAT dans ses travaux au cours des trois prochaines années.

Le *Plan d'activités 2016* présente la première série d'initiatives prioritaires, série clé pour veiller à ce que les ressources soient axées de façon appropriée sur le succès de la nouvelle direction stratégique. Les initiatives prioritaires pour 2016 cadrent avec le plan stratégique :

- Santé et sécurité
- Retour au travail, rétablissement et prestations équitables
- Viabilité financière
- Innovation
- Notre personnel

Les réussites de l'ancien plan stratégique résultent de l'engagement de la CSPAAT envers le retour au travail et la responsabilité financière, et elles lui ont permis d'améliorer ses services aux travailleurs blessés et aux employeurs de l'Ontario. Grâce aux choix que nous avons faits à la CSPAAT dans le cadre de notre *Plan stratégique 2016-2018* et de notre *Plan d'activités 2016*, notre transformation en un système plus attentif et viable, axé davantage sur la clientèle, se poursuivra, ce qui nous positionnera de manière à améliorer les résultats pour les travailleurs et les employeurs que nous servons.

PLAN STRATÉGIQUE 2016-2018

Dans son *Plan stratégique 2016-2018*, la CSPAAT décrit sa direction stratégique pour les trois prochaines années. Le plan met à profit les nombreuses réussites du *Plan stratégique 2012-2016* au moment où la CSPAAT passe à une nouvelle étape de son développement. Élaboré au moyen de consultations auprès d'intervenants internes et externes, il est organisé autour de cinq thèmes stratégiques. Chaque thème est étayé par des objectifs stratégiques.

Promouvoir la **santé et la sécurité** dans les **lieux de travail** de l'Ontario.

Obtenir de **meilleurs résultats** en matière **de retour au travail et de rétablissement** et **administrer les prestations équitablement.**

Éliminer le passif non provisionné et rendre le régime d'indemnisation des travailleurs de l'Ontario **financièrement viable.**

Assurer **l'excellence du service**, la **qualité** et les **soins** au moyen d'**innovations.**

Atteindre des **objectifs communs** en tant qu'équipe **spécialisée** et **collaborative**.

PLAN STRATÉGIQUE 2016 – 2018
INSTAURER LA CONFIANCE

PRIORITÉS DU PLAN D'ACTIVITÉS 2016

En 2016, les initiatives que nous allons entreprendre à la CSPAAT jetteront les bases de la mise en œuvre intégrale de notre plan stratégique. C'est pourquoi nous avons établi des priorités directement liées à nos thèmes stratégiques pour faire en sorte d'axer nos ressources. Les priorités que nous avons retenues nous permettront d'atteindre nos objectifs stratégiques et de créer un régime d'indemnisation plus viable, qui se traduit par de meilleurs résultats pour les travailleurs blessés et les employeurs de l'Ontario.

Promouvoir des lieux de travail sains et sécuritaires

Des lieux de travail sains et sécuritaires constituent le fondement d'une bonne productivité en Ontario. Nous continuerons à cerner les possibilités d'amélioration de nos programmes de santé et sécurité afin de contribuer à la promotion des lieux de travail sains et sécuritaires. Nous travaillerons de manière collaborative pour que les employeurs de l'Ontario soient informés de leurs responsabilités en vertu de la *Loi sur la santé et sécurité au travail* et de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) ainsi que de celles en matière de retour au travail et de déclaration.

Nous débuterons notre travail sur deux nouvelles initiatives : un tableau de bord sur la santé et la sécurité à l'intention des employeurs, et les mesures liées à la santé et à la sécurité. Le tableau de bord sur la santé et la sécurité à l'intention des employeurs permettra aux partenaires du système et aux employeurs de voir et de suivre facilement leurs résultats en matière de santé et de sécurité, et de ce fait, de cerner les possibilités d'amélioration des programmes de santé et sécurité et des programmes de retour au travail. La CSPAAT collaborera aussi avec ses partenaires du système afin d'élaborer de nouveaux paramètres pour mesurer l'efficacité des stratégies du système de santé et sécurité. À terme, les nouveaux renseignements organisationnels permettront à la CSPAAT et aux partenaires du système de santé et sécurité de mieux cibler les ressources pour aider les employeurs à obtenir de meilleurs résultats de retour au travail ainsi qu'en matière de santé et de sécurité.

Parvenir à de meilleurs résultats grâce à la technologie de gestion des dossiers et à l'intégration des soins de santé

La philosophie du « Mieux au travail » est un principe qui se trouve au cœur de nos stratégies d'intégration du retour au travail et des soins de santé, et elle est mise en œuvre par l'entremise de notre modèle de prestation de services. À présent, les résultats de retour au travail et de rétablissement pour les travailleurs et les employeurs de l'Ontario sont les meilleurs au Canada.

Nous continuons à mettre au point de nouvelles façons de miser sur nos réalisations. À la CSPAAT, nous allons mettre en place une technologie de gestion des dossiers en 2016 et 2017, qui vise à rationaliser d'anciennes méthodes manuelles. C'est en établissant une priorisation plus efficace des dossiers pour assurer la prestation rapide de services de qualité que nous améliorerons l'uniformité de nos processus et l'administration de prestations équitables, tout en améliorant les résultats en matière de retour au travail et de rétablissement. Nous nous concentrerons sur la mise en œuvre en douceur de cette nouvelle technologie, tout en maintenant le niveau et les résultats du service à la clientèle lors de la transition.

Nous continuerons à nous focaliser sur l'intégration du rétablissement et du retour au travail. Grâce aux nouveaux programmes d'assurance de la qualité, nos services intégrés afficheront de meilleurs résultats pour les travailleurs et nous permettront de maximiser la valeur de nos partenariats.

Acquérir une meilleure position financière en adoptant des stratégies de placement efficaces, tout en assurant des taux équitables

Les employeurs de l'Ontario exigent des taux de prime équitables pour pouvoir se concentrer sur leurs activités et contribuer à la croissance économique. Nous continuerons notre travail de modernisation du cadre de tarification pour fournir une méthode de classification des employeurs plus simple et plus transparente. Grâce à l'amélioration de l'établissement des taux, les primes de l'assurance contre les accidents du travail, fondées sur le risque de chaque employeur et ses résultats en matière d'indemnisation, seront équitables. À la suite de la forte participation des intervenants en 2015, nous poursuivrons nos efforts en vue de finaliser un nouveau cadre de tarification, notamment en tenant des discussions sur la meilleure façon de faire la transition avec la situation actuelle.

Les travailleurs blessés comptent sur un régime d'indemnisation financièrement viable pour leur verser des prestations lorsqu'ils sont incapables de travailler. Pour veiller à ce que nos revenus de placements contribuent à la viabilité financière de l'organisme et assurent la disponibilité future des prestations, nous poursuivrons la mise en œuvre du plan stratégique d'investissement (PSI) en 2016. Grâce à des stratégies d'investissement et des techniques modernes bien documentées, le PSI assurera la solidité de la gouvernance en matière de placements, l'efficacité accrue de la diversification des actifs, l'efficience de la structure de coûts et la rigueur de la gestion des risques des actifs d'investissement de la CSPAAT.

Pour veiller davantage à la viabilité de notre stratégie d'investissement, nous participons volontairement à l'initiative de gestion d'actifs mis en commun de l'Ontario. Cette initiative clé en termes de viabilité fera en sorte que l'équipe chargée des placements dispose des ressources nécessaires. Une échelle plus grande donnera accès à un éventail de catégories d'actifs plus large pour pouvoir améliorer les rendements et la gestion des risques, à moindre frais. En 2016, la CSPAAT et la Commission du Régime de retraite des fonctionnaires de l'Ontario continueront à travailler avec le ministère des Finances sur l'établissement de la Société ontarienne de gestion des placements.

Innovation et amélioration constante en vue d'obtenir de meilleurs résultats pour les travailleurs blessés et les employeurs

La main-d'œuvre, les milieux de travail et l'économie elle-même changent rapidement. Ces changements se poursuivront, et ils pourront même s'accélérer dans l'avenir. Pour relever les défis actuels et futurs, à la CSPAAT, nous favorisons et encourageons l'innovation, considérée à la fois comme une valeur et une nécessité pratique lorsqu'il s'agit de fournir le meilleur service possible. Grâce aux investissements ciblés dans les technologies et les infrastructures, nous continuons d'améliorer les programmes et les services qui mènent à de meilleurs résultats pour les travailleurs blessés et les employeurs.

Les améliorations apportées aux infrastructures nous permettront d'innover dans notre façon de servir les travailleurs et employeurs. Nous investissons dans le remplacement de technologies et de plateformes désuètes pour faire en sorte que notre personnel ait accès à des outils de pointe pour servir les travailleurs et les employeurs.

Nous tirerons parti des nouveaux outils, des mégadonnées et du volume croissant de renseignements produits par l'organisme. L'élaboration d'un modèle d'analyse prédictive et son projet pilote de déploiement permettront à la CSPAAT d'acquérir de nouvelles connaissances sur les demandes de prestations, de mieux prédire le volume des demandes, de produire des analyses et des algorithmes basés sur le risque ainsi que d'intervenir au meilleur moment au cours de la durée de vie d'une demande. Tout cela permettra d'obtenir de meilleurs résultats pour les travailleuses et travailleurs blessés, de réduire les coûts d'indemnisation pour la CSPAAT et d'améliorer la viabilité financière du régime d'indemnisation.

Investir dans notre personnel en adoptant une planification de l'effectif stratégique pour mieux servir nos intervenants

Notre personnel se trouve au cœur du succès de la CSPAAT. Qu'il s'agisse du personnel de première ligne, qui travaille directement avec les travailleurs blessés et les employeurs, ou bien du personnel de soutien professionnel, qui soutient les premières lignes, nos employés constituent une ressource précieuse qui est essentielle à notre succès. Une main-d'œuvre qualifiée et hautement mobilisée est indispensable pour parvenir aux meilleurs résultats d'indemnisation possible pour les travailleurs et les employeurs de l'Ontario. À la CSPAAT, nous mènerons des activités de planification stratégique de l'effectif dans l'ensemble de l'organisme, ce qui nous permettra d'attirer, d'acquérir et de conserver les talents qui fourniront un service de haute qualité à nos intervenantes et intervenants, et qui, éventuellement, généreront de meilleurs résultats.

En 2016, nous élaborerons et mettrons en œuvre un plan de main-d'œuvre stratégique pour appuyer l'organisme dans la compréhension des questions de main-d'œuvre actuelles et atteindre notre idéal futur en termes d'effectifs. Nous continuerons de développer des plans de relève pour les rôles essentiels et d'élargir nos programmes de perfectionnement du leadership en mettant l'accent sur le perfectionnement des personnes à haut potentiel et celui des cadres. Investir dans notre personnel assurera la stabilité de la direction de la CSPAAT de demain et nous permettra de tenir nos promesses aux personnes qui ont le plus besoin de nos services : les travailleurs blessés et les employeurs de l'Ontario.

MESURES DU RENDEMENT 2016

La CSPAAT a établi des mesures clés en vue d'évaluer son rendement contre les objectifs. De plus, les documents *Rapport trimestriel à l'intention des intervenants* et *Mesure des résultats* de la CSPAAT fournissent régulièrement des nouvelles sur le rendement en fonction d'indicateurs de rendement financier et non financier clés. Les rapports sont approuvés avant d'être publiés sur le site Web de la CSPAAT. Ces mesures sont continuellement surveillées, ce qui permet à la CSPAAT de mesurer les progrès et, si nécessaire, de réagir en ajustant ses efforts et ses priorités en conséquence.

Thème stratégique	Objectif stratégique	Mesures	Cible 2016
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario.	Taux de lésion avec interruption de travail	0,92
RETOUR AU TRAVAIL, RÉTABLISSEMENT ET PRESTATIONS ÉQUITABLES	Obtenir de meilleurs résultats de retour au travail et de rétablissement, et administrer les prestations équitablement.	Retour au travail à 100 % des gains d'avant la lésion dans un délai de douze mois	92 %
VIABILITÉ FINANCIÈRE	Éliminer le passif non provisionné et rendre le régime d'indemnisation des travailleurs de l'Ontario financièrement viable.	Ratio de suffisance	82,8 %
INNOVATION	Assurer l'excellence du service, la qualité et les soins au moyen d'innovations.	Mise en œuvre d'ACES	Mise en œuvre d'un système de gestion des dossiers
NOTRE PERSONNEL	Atteindre des objectifs communs en tant qu'équipe spécialisée et collaborative.	Indice de l'excellence du service – Demandes des travailleurs blessés Indice de l'excellence du service – Demandes des employeurs Indice de l'excellence du service – Comptes des employeurs	75 % 80 % 80 %

PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Chaque jour compte pour les employés de la CSPAAT. Les services que nous fournissons aux travailleurs et aux employeurs sont indispensables pour permettre aux travailleurs blessés de se remettre sur pied ainsi que de contribuer à leur lieu de travail, à leur communauté et à l'économie après une lésion professionnelle. La prestation et l'amélioration de ces services exigent une planification de la mise en œuvre. Pour assurer un futur prometteur à la CSPAAT et aux personnes qu'elle sert, il est nécessaire d'établir les priorités avec prudence, de planifier les initiatives avec rigueur, de réaliser la mise en œuvre avec efficacité et de dresser des rapports de projet avec précision.

Le portefeuille de projets de l'organisme cadre avec le plan stratégique, et il est priorisé, établi et doté en ressources de manière à assurer son succès. Le Bureau de gestion des portefeuilles veille à assurer l'exactitude des rapports de projet et la solidité du cadre de gouvernance aux fins de la gestion de projets et de portefeuilles.

Le conseil d'administration de la CSPAAT est sollicité et mis à jour régulièrement sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre. Notre structure de gouvernance inclut les comités dont l'expérience en la matière permet une surveillance rigoureuse, des conseils et des commentaires, ce qui est indispensable au succès de nos initiatives.

THÈME	INITIATIVE	2016				2017 et après			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Promotion de la santé et sécurité	Élaboration de la stratégie				Déploiement de la stratégie			
	Paramètres de santé et sécurité	Détermination des mesures et développement du plan de mise en œuvre				Publication et communication des paramètres			
	Tableau de bord sur la santé et la sécurité	Élaboration et mise en œuvre		Déploiement et promotion					
RETOUR AU TRAVAIL, RÉTABLISSEMENT ET PRESTATIONS ÉQUITABLES	Systèmes de gestion des dossiers	Mise en œuvre				Mise en œuvre et amélioration de l'uniformité du processus			
VIABILITÉ FINANCIÈRE	Cadre de tarification	Finalisation du modèle				Planification en vue de la mise en œuvre			
	Plan stratégique d'investissement	Suite de la mise en œuvre							
	Gestion d'actifs mis en commun	Élaboration des politiques et des stratégies d'investissement				Accord sur la gestion des placements, et transition potentielle des placements de la CSPAAT			
INNOVATION	Analyse prédictive	Développement du modèle et déploiement				Intégration aux processus d'affaires			
	Stratégie en matière d'infrastructure	Élaboration et mise en œuvre				Augmentation de l'efficience			
	Services en ligne	Augmentation de l'implantation							
NOTRE PERSONNEL	Plan de main-d'œuvre stratégique	Élaboration et mise en œuvre							
	Gestion de la relève	Élaboration de plans pour les cadres supérieurs				Accroître l'attention portée aux rôles essentiels au-delà des cadres supérieurs			
	Perfectionnement du leadership	Mise en œuvre des nouveaux programmes				Élargir les programmes pour en inclure un à l'intention des directeurs			

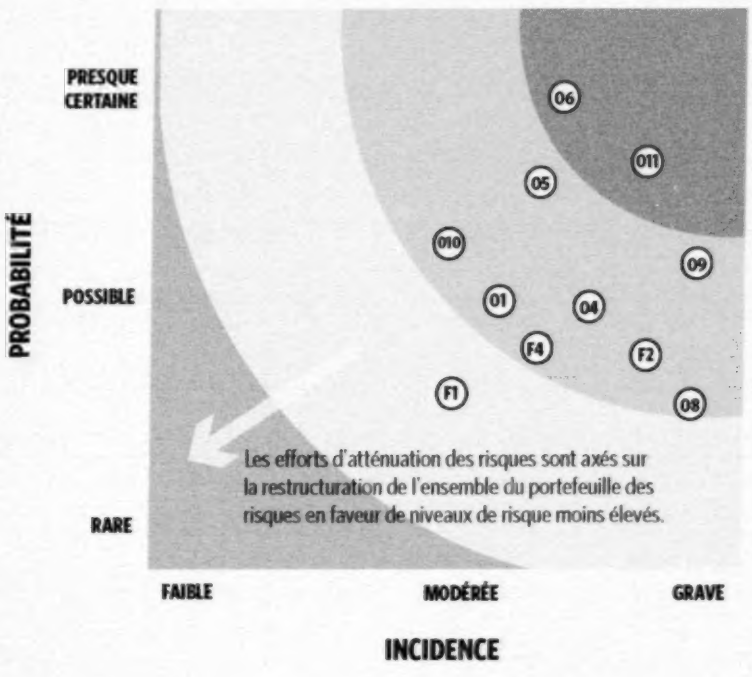
GESTION DU RISQUE D'ENTREPRISE

Programme de gestion du risque d'entreprise

À la CSPAAT, nous poursuivons la mise en œuvre d'un programme de gestion du risque d'entreprise (GRE) solide en vue de nous conformer à l'exigence du gouvernement de l'Ontario voulant que tous les organismes réglementés adoptent une approche basée sur le risque pour gérer les activités. Nous continuons de mener le programme de GRE à maturité grâce à l'élaboration d'un cadre de GRE qui comprend une politique de gestion du risque organisationnel et des déclarations concernant la tolérance au risque, ce qui permet d'améliorer l'intégration de la gestion du risque aux processus existants, notamment la planification stratégique, la planification des activités et la priorisation des projets, et de poursuivre le développement d'une fonction centrale de GRE. En 2016, nous entreprendrons des ir·· ·ives destinées à appuyer les objectifs pluriannuels suivants :

1. Développer une culture de gestion du risque organisationnel et des pratiques de gestion du risque cohérentes pour appuyer, à tous les niveaux, un processus décisionnel éclairé par l'analyse du risque.
2. Fournir rapidement des rapports sérieux sur les risques à la haute direction et aux comités du conseil afin de favoriser un dialogue continu sur l'exposition, la tolérance et la réponse au risque à l'endroit de la CSPAAT.
3. Faciliter une formation et une sensibilisation au risque ainsi que la collaboration à l'échelle de l'organisme.
4. Renforcer les capacités de la fonction de GRE dans le but d'appuyer l'évolution des programmes dans tout l'organisme.

Compte tenu des nouvelles orientations stratégiques pour 2016-2018, la haute direction a actualisé le portefeuille des risques d'entreprise de la CSPAAT. La section suivante décrit les importants risques d'entreprise qui influent sur notre stratégie organisationnelle et notre stratégie d'atténuation des risques. Les risques sont aussi illustrés dans le tableau des risques ci-dessous.



N° de réf.	Légende
F1	Financement de la caisse d'assurance
F2	Régime de retraite
F4	Changements législatifs
O1	Traitement des dossiers complexes
O4	Cadre de conformité organisationnelle
O5	Transformation
O6	Main-d'œuvre
O8	Relations de travail
O9	Gestion de la continuité opérationnelle
O10	Protection des renseignements personnels
O11	Environnement et stratégie infotechnologiques

Importants risques d'entreprise et atténuation

La haute direction et la fonction de GRE ont déterminé que les objectifs organisationnels de la CSPAAT pourraient être affectés par les risques clés suivants. Chaque trimestre, elles surveillent ces risques, puis elles en rendent compte aux comités du conseil.

Financement de la caisse d'assurance

La CSPAAT pourrait être exposée au risque que la situation de capitalisation ne suffise pas pour satisfaire aux exigences en matière de suffisance. Diverses mesures d'atténuation sont en cours pour nous appuyer sur la voie du financement intégral :

- Processus coordonnés de gestion des actifs et des passifs, y compris une prise en compte des effets des facteurs économiques et des autres facteurs de risque sur la situation financière et le niveau de financement désiré.
- Création de scénarios et simulation d'événements défavorables menées annuellement dans le cadre des mises à jour budgétaires, de la planification de la suffisance, de l'établissement de taux et de la modélisation financière.
- Exécution du plan stratégique d'investissement.
- Participation à l'initiative de gestion d'actifs mis en commun, qui comporte des avantages équilibrés et durables pour le programme de placements de la CSPAAT.

Régime de retraite

Ce risque est lié aux impacts de la conception, du financement et de la gouvernance du régime de retraite de la CSPAAT sur la viabilité et l'abordabilité du régime. L'analyse soigneuse des options quant à la conception, au financement et à la gestion du régime de retraite ainsi que la consultation de ses membres et de leurs bénéficiaires continueront d'atténuer ce risque.

Changements législatifs

Tout changement législatif concernant les activités de la CSPAAT pourrait l'obliger à faire des ajustements, notamment au plan, aux fins du financement intégral, de la prestation de services ou des services eux-mêmes. Pour atténuer l'incertitude et les incidences, la CSPAAT mènera dès que possible l'analyse minutieuse des éventuels changements pour mieux saisir les répercussions des changements législatifs proposés.

Traitement des dossiers complexes

Certains dossiers posent des défis plus complexes à la CSPAAT en matière d'indemnisation, entraînant potentiellement une détérioration des résultats de nos services. Des efforts sont en cours pour atténuer le risque en faisant appel à des personnes et à des équipes spécialisées dans les cas de haute complexité, en faisant suivre une formation spécialisée intensive au personnel ainsi qu'en surveillant les nouveaux changements législatifs aux prestations et leurs répercussions.

Cadre de conformité organisationnelle

Nos activités sont assujetties à des influences juridiques, réglementaires et autres. Des situations de non-conformité attribuables à des violations de lois et de règlements ainsi que de politiques et de directives gouvernementales ou de normes et de politiques opérationnelles risquent d'avoir des impacts réputationnels, financiers et organisationnels négatifs. La CSPAAT continue d'améliorer son programme de gestion de la conformité, notamment en surveillant la conformité, en établissant des rapports de conformité et en gérant les changements de manière continue.

Transformation

À mesure que la CSPAAT continue sa transformation en un organisme plus efficace et plus efficient, elle court le risque de ne pas voir se matérialiser les bénéfices de ses investissements dans son personnel, ses technologies et ses processus de travail. Elle devra déployer des efforts en vue de définir plus clairement les bénéfices de tous ses importants investissements et prendre les mesures appropriées pour appuyer la surveillance constante de leur matérialisation.

Main-d'œuvre

La capacité de la CSPAAT à produire des résultats relativement au plan stratégique et aux bénéfices de la modernisation organisationnelle dépend de sa capacité à s'assurer que sa main-d'œuvre dispose des bonnes capacités. La CSPAAT pourrait connaître des difficultés pour attirer et conserver une telle main-d'œuvre. Ce risque est atténué grâce à l'amélioration de la planification des effectifs en vue de préparer l'organisme aux départs à la retraite rapides et à l'évolution des besoins en main-d'œuvre au cours de la modernisation.

Relations de travail

Harmoniser les intérêts entre la direction et le syndicat peut s'avérer complexe. Pour atténuer les risques potentiels, la direction travaille étroitement avec le syndicat pour préserver une relation efficace.

Gestion de la continuité opérationnelle

Nos intervenants comptent sur notre capacité à fournir des services et à utiliser nos systèmes, sans interruption. Des interruptions peuvent se produire dans les activités, et il se peut que la CSPAAT ne s'en remette pas et qu'elle ne puisse pas maintenir sa continuité opérationnelle d'une manière jugée acceptable pour l'organisme. Ce risque est atténué grâce à notre programme de gestion de la continuité opérationnelle, qui nous permet de continuer de mener nos activités pendant des interruptions ou des urgences.

Protection des renseignements personnels

La CSPAAT pourrait être affectée par une divulgation inappropriée de renseignements personnels qui pourrait compromettre la vie privée d'une personne, lui causer de sérieux torts réputationnels et potentiellement engager sa responsabilité. Ce risque est géré par l'entremise d'un cadre de gouvernance de la protection des renseignements personnels, notamment un programme de sécurité de l'information.

Stratégie et environnement infotechnologiques

La dépendance de la CSPAAT à un environnement infotechnologique vieillissant pourrait donner lieu à une défaillance des systèmes et de l'infrastructure infotechnologiques, qui pourraient alors ne pas satisfaire à ses besoins opérationnels actuels et futurs. Les investissements dans l'environnement infotechnologique continue d'être des priorités en vue de le rendre conforme à des normes optimales qui appuient un bon niveau de sécurité et de disponibilité et des capacités opérationnelles modernes, et de réduire la redondance au minimum. Ces efforts sont guidés par la stratégie à long terme de la CSPAAT en matière de technologie de l'information et par sa feuille de route pluriannuelle.

PLAN FINANCIER TRISANNUEL

(en millions de dollars)	2016	2017	2018
Produits			
Primes	4 681	4 792	4 884
Revenu de placement net	1 261	1 381	1 506
Total des produits	5 942	6 173	6 390
Charges			
Coûts des prestations			
Paiements de prestations	2 334	2 314	2 288
Charges administratives liées aux demandes de prestations	437	453	451
Variations dans l'évaluation actuarielle de la dette au titre de l'indemnisation future	842	808	812
	3 613	3 575	3 551
Cotisations à la Caisse pour perte de revenu de retraite	59	58	56
Charges administratives et autres charges	421	437	435
Obligations sanctionnées par la loi et engagements de financement	280	274	274
Dépenses totales	4 373	4 344	4 316
Excédent des produits sur les charges	1 569	1 829	2 074
Autres éléments du résultat global			
Réévaluations des régimes à prestations définies du personnel	21	22	40
Total du résultat global pour l'exercice	1 590	1 851	2 114
Total du résultat global attribuable aux :			
Intervenants de la CSPAAT	1 433	1 684	1 937
Intérêts minoritaires	157	167	177
	1 590	1 851	2 114
Total des charges administratives	838	870	866
Bénéfice des activités de base	1 150	1 256	1 380
Rendement net des placements	5,25 %	5,25 %	5,25 %
Passif non provisionné (méthode de suffisance)	(5 659)	(3 570)	(1 468)
Ratio de suffisance	82,8 %	89,3 %	95,6 %

ANNEXE

Mandat

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est un organisme constitué en vertu d'une loi, chargé de l'application de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* de l'Ontario. Son mandat exige qu'elle accomplisse ce qui suit en pratiquant une gestion financière saine, assortie de l'obligation de rendre des comptes :

- promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail;
- faciliter le retour au travail et le rétablissement des travailleurs qui subissent une lésion corporelle survenant du fait et au cours de l'emploi ou qui souffrent d'une maladie professionnelle;
- faciliter la réintégration au marché du travail des travailleurs et des conjoints des travailleurs décédés;
- indemniser les travailleurs ainsi que les survivants des travailleurs décédés et leur fournir d'autres prestations.

Programme

La CSPAAT administre un régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour près de 250 000 employeurs et fournit une assurance à plus de quatre millions de travailleurs de la province. L'organisme fournit des prestations d'invalidité aux travailleurs blessés et des prestations aux survivants de travailleurs mortellement blessés, et il gère la prestation de soins de santé de qualité et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs qui ont subi une lésion au travail ou qui ont contracté une maladie professionnelle.

Le compromis historique selon lequel les travailleurs ont renoncé à leur droit de poursuivre leur employeur après avoir subi une lésion reliée au travail, quelle que soit la partie en faute, en échange d'une indemnisation garantie pour les demandes de prestations acceptées, est essentiel au régime. L'employeur bénéficie d'une protection contre les poursuites en échange des primes qu'il verse pour financer le programme. Le régime de responsabilité collective prévoit une indemnisation équitable pour les travailleurs blessés et leurs familles, tout en répartissant les coûts entre les employeurs.

En sa qualité d'organisme fiduciaire indépendant, la CSPAAT est financée entièrement par les primes des employeurs et ne reçoit aucun financement du gouvernement de l'Ontario.

La CSPAAT finance le système de santé et sécurité au travail de l'Ontario en versant plus de 240 millions de dollars chaque année pour appuyer le Bureau de la prévention du ministère du Travail, l'administration de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, les associations de santé et sécurité au travail, le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers des employeurs ainsi que le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Pour assurer la responsabilisation, la Commission des pratiques équitables agit à titre d'ombudsman de la CSPAAT. La Commission fournit un service neutre, indépendant et confidentiel aux travailleurs blessés, aux employeurs et aux fournisseurs de services qui désirent porter plainte concernant les services qu'ils ont reçus de la CSPAAT. Elle suit aussi les plaintes, cerne les problèmes systémiques et recommande des améliorations à la CSPAAT.

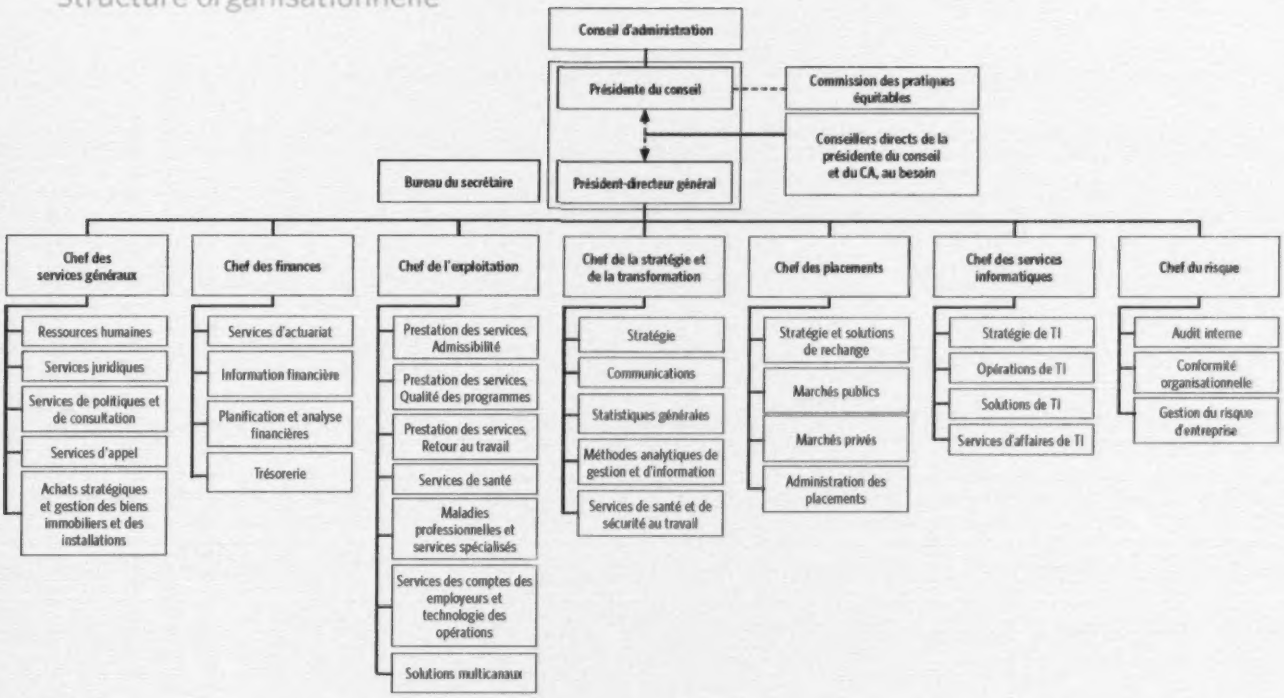
Gouvernance

Récemment, la CSPAAT a apporté d'importantes améliorations à sa gouvernance. La politique de gouvernance reconnaît les obligations de l'organisme, notamment les exigences du gouvernement de l'Ontario pour les organismes régis par un conseil d'administration. La politique définit les paramètres des réunions du conseil d'administration et de celles de ses comités, notamment les rôles et les responsabilités. Chaque comité du conseil a un mandat et un plan de travail à lui. Ces comités comprennent :

- le comité de gouvernance, qui fournit des conseils et de l'aide au conseil d'administration sur des questions en rapport avec la gouvernance de l'organisme, le rôle de gérance du conseil d'administration en ce qui a trait à la gestion de l'organisme et le fonctionnement du conseil d'administration en vue de faciliter l'amélioration du rendement de la CSPAAT;
- le comité d'audit et des finances, qui aide le conseil d'administration à satisfaire à ses responsabilités de surveillance relativement à ce qui suit :
  - l'intégrité du processus de communication de l'information financière et des états financiers de la CSPAAT, du régime de retraite des employés de la CSPAAT et du régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT;
  - l'efficacité du système de contrôle interne;
  - le rendement des fonctions actuarielles;
  - le rendement, l'indépendance et les compétences des fonctions d'audit internes et externes, notamment la fonction obligatoire de vérification d'optimisation; et
  - la conformité avec les lois, les règlements et les politiques se rapportant aux finances, à la communication de l'information financière et aux états financiers annuels de la CSPAAT et de ses filiales ainsi que des régimes de retraite;
- le comité de santé et sécurité au travail, qui fournit au conseil d'administration une orientation et une surveillance stratégiques relativement au mandat de la CSPAAT en matière de santé et de sécurité;
- le comité des placements, qui offre des conseils et de l'aide au conseil d'administration sur des questions relatives à l'administration des placements de la caisse d'assurance, de la caisse de retraite, de la caisse du régime de retraite complémentaire des employés et de la caisse pour perte de revenu de retraite;
- le comité des ressources humaines et de la rémunération, qui aide dans les domaines de la stratégie de ressources humaines, surveille la fonction des ressources humaines et appuie le conseil d'administration dans son rôle de promoteur et d'administrateur du régime de retraite des employés de la CSPAAT et de leur régime de retraite complémentaire.

Pour soutenir la volonté d'amélioration continue du conseil d'administration, une auto-évaluation a été menée par ses membres. La CSPAAT élabore actuellement un plan d'action pour guider de nouvelles améliorations à la gouvernance.

Structure organisationnelle



Analyse environnementale

La CSPAAT a décelé les tendances suivantes en menant son analyse environnementale :

Économie : La CSPAAT pourrait devoir faire face à des défis en raison de la faiblesse des taux de croissance et de l'évolution du marché du travail.

- L'économie de l'Ontario est censée croître en 2015 (2 %) et en 2016 (2,3 %), soit des taux dépassant le taux moyen canadien de 1,6 % (Conference Board du Canada).
- Le cumul des gains assurables pour 2015 a augmenté de 2,3 %, comparativement à la même période de l'exercice précédent. La croissance provenait de chacun des grands secteurs d'industrie de la CSPAAT, plus particulièrement ceux de la construction (5,8 %) et des services (3,3 %). La CSPAAT s'attend en 2016 à l'augmentation de 2,5 % des gains assurables.
- La nature du travail en Ontario évolue elle aussi. Par exemple, les relations de travail deviennent de plus en plus souples et non traditionnelles, ce qui complique la prise de décisions.

Politiques et lois : Les changements à la législation et aux directives gouvernementales influeront sur les priorités et les programmes de la CSPAAT.

- La CSPAAT élargira progressivement l'admissibilité pour un certain nombre de cancers, conformément aux dispositions législatives présomptives liées aux pompiers qui ont récemment été adoptées.
- La CSPAAT surveille la possibilité d'autres modifications législatives, notamment l'élargissement des prestations pour stress post-traumatique, l'élimination de l'âge de la retraite obligatoire et l'indexation intégrale sur l'IPC.

Technologie : Les avancées technologiques permettront à la CSPAAT de mieux gérer les demandes.

- L'organisme se sert de données en temps réel et de résultats issus d'analyses prédictives pour découvrir les tendances dans la fréquence et la durée des demandes ainsi que pour évaluer l'efficacité globale de la gestion des dossiers. Cela pourrait accélérer et améliorer la prise de décisions, optimiser le service à la clientèle et augmenter la productivité.

Responsabilisation publique : Les directives gouvernementales exigeront de la CSPAAT d'exercer ses activités en faisant preuve d'une transparence et d'une efficacité plus grandes.

- En raison de l'exigence imposée aux organismes ontariens, qui consiste à améliorer l'efficience et à réduire le fardeau administratif pesant sur les organismes qui font affaire avec eux, la CSPAAT pourrait avoir besoin de déterminer et de mettre en œuvre de nouvelles façons simplifiées pour ses clients d'accéder aux services et de respecter les exigences de déclaration.
- L'initiative de transparence gouvernementale vise à renforcer la transparence et la responsabilisation au sein du secteur public élargi, en augmentant les possibilités de dialogue et d'accès aux renseignements et en rendant les données accessibles au public.

Soins de santé : Les innovations dans le domaine des soins de santé permettent d'améliorer les résultats des travailleurs blessés.

- Télésanté, cybersanté et d'autres outils technologiques changent la façon de fournir les soins de santé en Ontario, offrant davantage de possibilités d'intégrer l'approche dans le cadre de la prestation de soins aux patients.

Volume des demandes de prestations : Le volume des demandes et le taux de lésion avec interruption de travail continuent de baisser.

- Le volume total des demandes enregistrées a diminué de 1,9 % au cours du premier semestre de 2015, comparativement à la même période de l'exercice précédent, tant dans les demandes avec interruption de travail enregistrées que celles sans interruption de travail enregistrées.
- Le taux de lésion avec interruption de travail cumulatif a continué de s'améliorer, s'établissant à 0,83 au T2 de 2015 contre 0,91 au T2 de 2014.
- Au T2 de 2015, le secteur des soins de santé a été le seul grand secteur à connaître une importante augmentation (augmentation de 6,6 %) dans les demandes avec interruption de travail enregistrées. Les demandes de prestations pour maladies professionnelles en sont les principales responsables.

Stratégie de ressources humaines

La CSPAAT compte près de 4 000 employés à son siège social à Toronto et a 14 bureaux régionaux partout dans la province. Ce groupe de personnes spécialisées et talentueuses joue un rôle important dans la mise en œuvre de son mandat, notamment dans l'indemnisation et la prestation de services à l'endroit des travailleurs et des employeurs, et dans la promotion des innovations apportées à ses programmes, services et systèmes. Les principaux enjeux auxquels la CSPAAT fait face sont similaires à ceux auxquels se heurtent aujourd'hui de nombreux organismes privés et publics : acquérir une main-d'œuvre qualifiée, attirer et conserver des employés talentueux ainsi que réaliser des plans de relève efficaces.

En 2016, la Division des ressources humaines de la CSPAAT entreprendra une initiative pluriannuelle et multisectorielle pour faire en sorte que l'organisme dispose de la main-d'œuvre et du milieu de travail adéquats pour atteindre les résultats opérationnels. La CSPAAT élaborera aussi un cadre exhaustif à l'échelle de l'entreprise aux fins de la planification des ressources humaines, qui comporte l'établissement de rapports et la réalisation d'analyses prédictives. Il en découlera une main-d'œuvre capable de produire des résultats relativement à son plan d'activités et à son plan stratégique.

La CSPAAT fournit à ses employés une rémunération, un programme de revenu de retraite et un programme d'avantages sociaux concurrentiels. Soixante-dix-neuf pour cent de ses effectifs sont syndiqués. Ainsi, leurs programmes sont soumis à la négociation collective. La CSPAAT mène activement des analyses comparatives de ses programmes par rapport à ceux d'organismes comparables issus du secteur public élargi pour confirmer l'harmonisation de la conception et des coûts. Ces renseignements serviront à établir des objectifs à court et à long termes afin d'attirer et de conserver les bons talents en respectant les cibles du budget d'administration de manière appropriée.

Communications

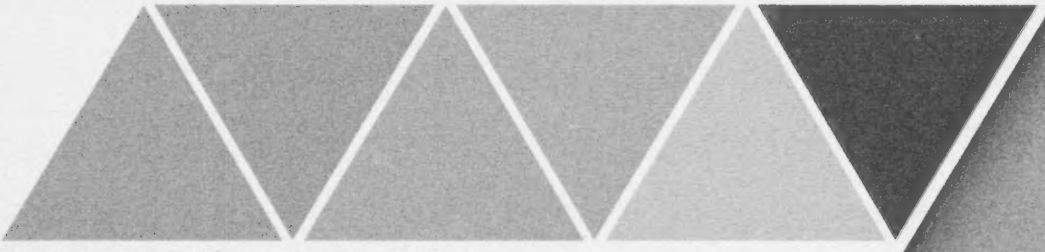
En sa qualité d'organisme fiduciaire indépendant qui administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les lieux de travail de l'Ontario, la CSPAAT s'est engagée à faire preuve de transparence et de responsabilité, et, conformément à des directives, elle doit rendre ses plans stratégiques et ses plans d'affaires accessibles au public.

Pour l'aider à respecter ses engagements et ses obligations, elle publie le *Plan d'activités 2016* sur son site Web. Ainsi, le public, notamment les travailleurs et les employeurs, pourront comprendre la stratégie qu'elle a adoptée pour réaliser sa vision, soit d'être le chef de file des commissions des accidents du travail ainsi que de fournir rapidement des prestations équitables et des services accessibles à un prix raisonnable.

Chaque année, la CSPAAT publiera ses plans d'activités sur une page facilement accessible de son site Web et ce, dans les trente jours après y avoir été autorisée par le ministre du Travail. Elle aura recours aux canaux les plus appropriés et les plus efficaces pour veiller à ce que ses intervenantes et intervenants aient connaissance de la publication de chaque plan d'activités.

cspaat ONTARIO

Vous ramener
à ce qui compte



cspaat ONTARIO © 2013 Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (Ontario)

2270B (10/15)